

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RSUD DAYA KOTA MAKASSAR
TAHUN 2012**

Relations Job Satisfaction With Nurses Performance In Ward Of RSUD Daya Makassar 2012

¹Nurhayni, ²Asiah Hamzah, ²Balqis

¹Alumni Bagian AKK Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin

²Bagian AKK Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin

(Email : enybiduri@gmail.com / Hp: 085299959138)

ABSTRAK

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat adalah pelayanan kesehatan. Sebagai organisasi pengelola jasa pelayanan yang bergerak di bidang kesehatan, RSUD Daya menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan kesehatan pada masyarakat. Salah satu profesi pelaksana pelayanan kesehatan tersebut dengan jumlah terbesar dari seluruh petugas yang ada di rumah sakit adalah profesi perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja (aspek kondisi lingkungan kerja, insentif, kesempatan pengembangan diri, supervisi, dan rekan kerja) dengan kinerja perawat. Jenis penelitian adalah penelitian observasional bersifat analitik dengan menggunakan desain *cross sectional study*. Sampel penelitian diambil dengan teknik *total sampling* dengan jumlah 61 orang dari perawat status kepegawaian sebagai PNS dan tenaga kontrak. Analisis data yang dilakukan adalah univariat dan bivariat dengan uji statistik *chi square* dan *fisher exact test*. Untuk mengetahui keeratan hubungannya maka dilakukan *uji koefisien phi*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan kondisi lingkungan kerja dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,007$, ada hubungan insentif dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,049$, ada hubungan kesempatan pengembangan diri dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,001$, ada hubungan supervisi dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,001$, ada hubungan rekan kerja dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,001$. Penelitian ini menyarankan untuk RSUD Daya Makassar adalah agar mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat termasuk dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti aspek kepuasan kerja.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

One of the major factors affecting the health of society is health service. As a services management organization engaged in the field of health, RSUD Daya organize various types of health services in the community. One of the health profession care by implementing most of all officers in the hospital is the nursing profession. This study aimed to determine the relationship of job satisfaction (aspects of working conditions, incentives, opportunity development, supervision, and co-workers) with the performance of nurses. This type of research is observational analytic study using a cross sectional study. The research sample was taken with a total sampling technique as many as 61 people out of nursing employment status as civil servants and contract staff. Data analysis was performed using univariate and bivariate statistical test chi square and fisher exact test. To determine the relationship of closeness tested phi coefficient. The results of this study indicate that there is a working environment with the performance of nurses with a value of $p = 0.007$, there is a relationship with nurse performance incentives with the value $p = 0.049$, there is a self-development opportunities with the performance of nurses with a value of $p = 0.001$, there is a correlation with performance supervision nurse with a value of $p = 0.001$, there is a connection with the performance of nurse colleagues with a value of $p = 0.001$. Suggestions for RSUD Daya Makassar is to maintain and improve the performance of nurses, including with respect to the factors that influence job satisfaction.

Keywords : Job Satisfaction, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat adalah faktor pelayanan kesehatan. Hal ini berdasarkan pada konsep hidup sehat menurut H.L. Blum dalam Muninjaya (2004) yang menjelaskan ada empat faktor utama yang mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat yaitu faktor perilaku/gaya hidup, faktor lingkungan, faktor pelayanan kesehatan dan faktor genetik.

Sebagai organisasi pengelola jasa pelayanan yang bergerak di bidang kesehatan, rumah sakit menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan untuk masyarakat seperti pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi (Muninjaya, 2004). Di dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan tersebut terdapat banyak aktivitas yang diselenggarakan oleh petugas kesehatan dengan berbagai jenis profesi. Salah satu profesi pelaksana dengan jumlah terbesar dari seluruh petugas yang ada di rumah sakit adalah profesi perawat.

Perawat memiliki peranan penting dan menjadi kunci untuk kualitas pelayanan kesehatan karena profesi perawat memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam. Apabila kualitas pelayanan perawat baik maka tingkat kepuasan pasien pun akan meningkat. Heskett dkk dalam Kaswan (2012) mengemukakan bahwa “pelanggan yang puas dihasilkan dari realisasi tingkat nilai yang tinggi dibandingkan pesaingnya, dan nilai itu diciptakan oleh karyawan yang puas, komitmen, loyal, dan produktif”. Dengan demikian, untuk mencapai pelayanan kesehatan yang bermutu salah satu yang harus diperhatikan oleh rumah sakit adalah kinerja sumber daya manusia terkait nilai-nilai yang terkandung di dalamnya seperti kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu Rumah Sakit Umum Daya memiliki target pencapaian mutu pelayanan/ kinerja rumah sakit yang didasarkan pada standar Ditjen Yanmed Tahun 1990. Standar tersebut seperti pada pemanfaatan tempat tidur (BOR) oleh pasien harus mencapai 75-85%. Sedangkan pada pengambilan data diketahui BOR pada tahun terakhir, tahun 2011 hanya mencapai 60.35%. Selain pada tahun terakhir tersebut juga mengalami penurunan pencapaian BOR. Pada tahun 2007 diketahui BOR mencapai 69%, tahun 2008 mencapai 78.7%, tahun 2009 mencapai 73.43% sementara pada tahun 2010 pemanfaatan tempat tidur (BOR) mencapai 77.78% (Profil RSU Daya, 2011).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja/ mutu pelayanan kesehatan rumah sakit adalah kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Rendahnya kinerja perawat akan berpengaruh pada tingkat kepercayaan dan kepuasan pasien terhadap rumah sakit. Kaswan (2012) mengemukakan bahwa kinerja itu banyak dipengaruhi oleh karyawan puas, komitmen, loyal dan produktif. Dengan kata lain, pelanggan yang puas dihasilkan oleh

karyawan yang puas. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilaksanakan di di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daya yang berlokasi di Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 14 Kota Makassar pada tanggal 17 Januari - 17 Februari 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Daya yaitu pada ruang perawatan interna, perawatan bedah, dan perawatan anak dengan jumlah perawat sebanyak 35 orang berstatus kepegawaian sebagai PNS dan 26 orang berstatus kepegawaian sebagai tenaga kontrak yang telah bekerja selama 1 tahun ke atas. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling* dengan jumlah keseluruhan sebanyak 61 orang. Penelitian ini merupakan penelitian observasional bersifat analitik dengan menggunakan desain *cross sectional study* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja (aspek kondisi lingkungan kerja, insentif, kesempatan pengembangan diri, supervisi, dan rekan kerja) sebagai variabel independen dengan kinerja perawat sebagai variabel dependen. Pengumpulan data diperoleh dengan dua cara, yakni data primer (melalui pengisian kuesioner oleh responden) dan data sekunder berupa profil rumah sakit, jumlah perawat, dan data-data lain yang diperlukan. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis univariat dan bivariat yang menggunakan uji statistik *Chi Square* dan *Fisher Exact Test* dan disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi dan distribusi silang (*crosstab*) disertai dengan penjelasan tabel.

HASIL

Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan status kepegawaian responden. Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 96,7% dan laki-laki sebesar 3,3%. Untuk kelompok umur responden lebih banyak pada kelompok umur 25 – 28 tahun yaitu sebesar 41,0%. Sementara tingkat pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah lulusan dari D3 Keperawatan yaitu sebesar 49,2%. Sedangkan masa kerja responden dominan pada rentang 3-4 tahun yaitu sebesar 31,1%. Selanjutnya pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa status kepegawaian terbanyak adalah status kepegawaian sebagai PNS yaitu sebesar 57,4%.

Distribusi Variabel Penelitian

Pada tahap akan dilakukan analisis masing-masing variabel yaitu kondisi lingkungan kerja, insentif, kesempatan pengembangan diri, supervisi, rekan kerja (Tabel 2) dan kinerja perawat (Tabel 3). Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa perawat yang merasa cukup nyaman

dengan kondisi lingkungan kerja yaitu sebesar 85,2% dan kurang nyaman terdapat 14,8%. Responden yang merasa cukup dengan insentif yang mereka terima terdapat 54,1% dan untuk yang merasa kurang sebesar 45,9%. Responden yang merasa cukup dengan kesempatan pengembangan diri terdapat 80,3% dan yang merasa kurang terdapat 19,7%. Sementara responden yang merasa cukup baik terkait hubungan supervisi lebih banyak yaitu 88,5% daripada yang merasa kurang baik yaitu hanya terdapat 11,5%. Selanjutnya responden yang merasa cukup baik hubungannya dengan rekan kerja lebih besar yaitu 93,4% daripada jumlah perawat yang merasa hubungannya dengan rekan kerja kurang baik sebesar 6,6%. Sedangkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya terdapat 18,0% memiliki kinerja rendah dan terdapat 82,0% memiliki kinerja tinggi.

Analisis Hubungan Antar Variabel Penelitian

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis variabel-variabel tersebut sebagai berikut (Tabel 4).

Tabel 4 menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja (kondisi lingkungan kerja, insentif, kesempatan pengembangan diri, supervisi, rekan kerja) dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar. Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja perawat dengan hasil uji statistik *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,007$ ($p < \alpha$) dan uji koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,406$. Terdapat hubungan antar insentif dengan kinerja perawat berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* yang diperoleh nilai $p = 0,049$ ($p < 0,05$) dan koefisien ϕ (phi) 0,252. Sementara itu terdapat pula hubungan antara kesempatan pengembangan diri kinerja perawat dengan uji statistik *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,001$ dan koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai 0,519. Terdapat hubungan supervisi dengan kinerja perawat dengan hasil uji statistik *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p = 0,001$ dan koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,500$. Terdapat hubungan rekan kerja dengan kinerja perawat ditunjukkan dengan hasil uji statistik *Fisher's Exact Test* yang diperoleh nilai $p = 0,001$ dan koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,565$.

PEMBAHASAN

Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja perawat. Kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap perawat di dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, baik kinerja individu ataupun kinerja rumah sakit. Keadaan kondisi kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan perawat untuk mengerjakan tugas dengan baik. Kondisi kerja yang

nyaman dapat dinilai dari lingkungan yang bersih dan rapi, perlengkapan dan peralatan yang memadai, lingkungan kerja yang tenang dan aman. Lingkungan yang bersih dan rapi akan membuat para perawat nyaman dan semangat dalam bekerja tanpa ada beban yang disebabkan ruangan dan kondisi kerja yang kotor. Sementara dengan perlengkapan dan peralatan yang memadai sudah tentu akan memudahkan dalam meningkatkan kinerja melayani pasien. Namun tanpa jaminan keamanan, para perawat akan tidak tenang dalam melakukan aktivitas. Kondisi kerja yang baik tersebut dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga perawat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian pada 61 responden sebagai perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Daya, umumnya menyatakan bahwa mereka memiliki kenyamanan kondisi kerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien. Kenyamanan kondisi kerja tersebut menciptakan suasana kerja yang baik sehingga dapat memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup nyaman dengan kondisi kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Daya dengan jumlah 52 responden (85,2%). Dari 52 responden tersebut 46 responden memiliki kinerja tinggi dan 6 responden dengan kinerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daya masih sangat baik dengan kinerja perawat yang baik pula. Dimana responden yang kurang nyaman sebanyak 9 responden (14,8%) terdapat 5 responden dengan kinerja rendah dan 4 responden kinerja tinggi.

Adapun salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terkait kondisi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar. Untuk mengetahui tingkat kemaknaan hubungan tersebut maka dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Hasil uji statistik tersebut dengan uji *Fisher's Exact Test* maka diperoleh nilai $p = 0,007$ ($p < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan mengetahui hubungan bermakna (positif) antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar tersebut maka selanjutnya dilakukan lagi uji statistik. Dimana keeratan hubungan tersebut diketahui dengan menggunakan uji statistik koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,406$ yang menyatakan terdapat hubungan sedang antara kondisi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Daya. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja perawat adalah keadaan kondisi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja terkait kondisi kerja, maka semakin besar pula peluang untuk memiliki kinerja perawat yang baik/tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita (2011) yang menyatakan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris. Dimana hasil uji *chi-square* menunjukkan p yang diperoleh adalah $0,005(p < \alpha)$. Oleh karena itu diharapkan setiap rumah sakit atau instansi terkait untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga para pekerja nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka masing-masing.

Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi, salah satu contohnya adalah pemberian insentif. Sistem tersebut untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau perawat. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan (insentif) akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi (Wibowo, 2011).

Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait dengan insentif yang para perawat terima masih tergolong cukup. Hal ditunjukkan pada Tabel 4 yang terdapat 33 responden yang menyatakan cukup dengan insentif yang mereka terima dan semuanya memiliki kinerja tinggi kecuali terdapat 3 responden (9,1%) dengan kinerja rendah. Di samping itu terdapat pula 28 responden yang merasa kurang dengan insentif yang mereka terima, 28,6% responden memiliki kinerja rendah.

Hubungan insentif dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar diketahui dengan melihat hasil uji statistik dengan Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,049$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sementara itu, keeratan hubungan tersebut diketahui dengan melihat hasil uji koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,252$ yang berada pada rentang antara $0,20 - 0,399$ atau terdapat hubungan rendah antara insentif dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Daya Makassar. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja terkait insentif perawat. Walaupun pada hakikatnya kepuasan kerja terkait insentif tersebut tidak terlalu mempengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar. Dimana di antara variabel-variabel sebagai dimensi kepuasan kerja atau variabel independen, kepuasan kerja terkait insentif lebih rendah daripada dimensi kepuasan kerja lainnya. Sementara itu, kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya sebagian besar dikategorikan tinggi. Hal ini disebabkan karena selain dari daripada gaji tetap yang mereka terima, insentif yang seharusnya mereka terima sesuai beban kerja, hasil kerja, dan keterampilan perawat

dalam melaksanakan asuhan keperawatan tidak mereka dapatkan seperti di rumah sakit lain. Namun, hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja terkait insentif, maka perawat akan cenderung untuk memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anita (2011) sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan insentif terhadap kinerja perawat. Dimana dari 15 responden yang tidak puas, 53,3% yang memiliki kinerja rendah dengan hasil uji *chi-square* menunjukkan p yang diperoleh adalah $0,023 < \alpha=0,05$.

Hubungan Kesempatan Pengembangan Diri dengan Kinerja Perawat

Untuk meningkatkan kinerja perawat, salah satu yang harus diperhatikan adalah bagaimana peluang dan kesempatan untuk mengembangkan diri untuk maju dan mengembangkan diri dalam melakukan keterampilan asuhan keperawatan terhadap pasien. Kesempatan untuk maju dan pengembangan tersebut meliputi kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Kesempatan pengembangan diri tersebut dalam penelitian ini terdapat 49 responden menyatakan cukup dengan kesempatan pengembangan diri di ruang rawat inap RSUD Daya. Dari 49 responden tersebut, 45 responden (91,8%) memiliki kinerja tinggi dan 4 responden (8,2%) dengan kinerja rendah. Sementara responden yang merasa kurang dengan kesempatan pengembangan diri sebanyak 12 responden terdapat 5 responden (41,7%) dengan kinerja tinggi dan 7 responden (58,3%) memiliki kinerja rendah.

Kesempatan pengembangan diri tersebut pada umumnya perawat merasa cukup karena para perawat tersebut menyukai profesi yang mereka lakoni. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kegiatan yang mereka lakukan adalah proses untuk mengembangkan diri dan hal itu tentu didukung oleh pihak rumah sakit. Kesempatan pengembangan diri ini berdampak pada kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji statistik dengan Fisher's Exact Test maka diperoleh nilai $p = 0,001$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak atau ada hubungan bermakna antara kepuasan kerja terkait kesempatan pengembangan diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daya Kota Makassar.

Sementara untuk menguji bagaimana tingkat keeratan hubungan antara kesempatan pengembangan diri dengan kinerja perawat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Koefisien ϕ (phi). Keeratan hubungan tersebut dilihat pada hasil uji statistik dengan Koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,519$ yang berada pada rentang antara 0,40 – 0,599. Interval tersebut dijelaskan oleh Sugiyono dalam bukunya dengan rentang hubungan antara 0,40 – 0,599 berarti terdapat hubungan sedang antara kesempatan pengembangan diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Daya. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa salah satu

yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja terkait kesempatan pengembangan diri perawat di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja terkait kesempatan pengembangan diri, maka semakin besar pula peluang untuk memiliki kinerja perawat yang baik/tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Noe dkk dalam Kaswan (2012) menyatakan bahwa pengembangan karyawan (dalam hal ini adalah perawat) merupakan kunci untuk memastikan bahwa karyawan tersebut memiliki kompetensi atau kinerja untuk melayani pelanggan/pasien. Di samping itu, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Anita (2011) yang menyatakan ada hubungan signifikan antara kepuasan pengembangan diri terhadap kinerja perawat. Hal ini diketahui dengan menggunakan uji statistik yaitu uji *chi-square* yang menunjukkan nilai p yang diperoleh adalah 0,009.

Hubungan Supervisi dengan Kinerja Perawat

Hubungan yang baik adalah salah satu syarat untuk menghasilkan kinerja yang efektif, kreatif, dan dan keluaran yang berkualitas dalam organisasi (Kaswan, 2012). Salah hubungan yang baik yang dimaksud adalah hubungan antar supervisi dan perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Hubungan yang baik tersebut tentu akan mengantar perawat ke kepuasan kerja terkait supervisi, sehingga terjadi koordinasi yang baik.

Adapun kemampuan supervisi untuk mengantar ke kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja perawat ditunjukkan pada Tabel 4. Dimana hasil pada penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD Daya, kepuasan kerja perawat mengenai supervisi dengan melihat tabel tersebut diketahui bahwa dari 7 responden yang menyatakan kurang baik, 5 responden (71,4%) memiliki kinerja rendah dan selebihnya terdapat 2 responden (28,6%) dengan kinerja tinggi. Sementara responden yang merasa cukup baik terkait supervisi dengan jumlah 54 responden, 6 responden (11,1%) dengan kinerja rendah dan selebihnya 48 responden (88,9%) memiliki kinerja tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daya Makassar menyatakan cukup baik terkait dengan supervisi. Sementara kinerja perawat tersebut pada umumnya juga berada dalam kategori tinggi.

Untuk mengetahui hubungan supervisi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daya Makassar digunakan uji statistik Fisher's Exact Test. Hasil uji statistik tersebut diperoleh nilai $p = 0,001$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Daya. Hasil uji statistik dengan koefisien ϕ (phi) dilakukan pula untuk mengetahui keeratan hubungan dengan diperoleh nilai $R\phi = 0,500$ yang berada pada rentang antara 0,40 – 0,599. Dengan demikian terdapat hubungan sedang antara supervisi dengan kinerja perawat. Hubungan tersebut

menunjukkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja terkait supervisi perawat di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja terkait supervisi, maka semakin besar pula peluang untuk memiliki kinerja perawat yang baik/tinggi.

Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang oleh Rizal (2012) di Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan supervisi sebagai salah satu dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Rekan Kerja dengan Kinerja Perawat

Hampir semua pekerjaan yang ada di dunia ini, termasuk di dalam organisasi rumah sakit diselesaikan melalui hubungan interpersonal atau antar antar manusia. Menurut Gooleman menyatakan bahwa dengan adanya hubungan yang baik, seseorang merasa lebih nyaman, terlibat, dimengerti dan saling percaya di antara mereka akan muncul. Hubungan yang kurang/tidak baik, khususnya hubungan yang diliputi rasa takut akan membekukan tempat kerja. Para pekerja merasa enggan untuk berbicara, berbagi gagasan-gagasan baru, atau berkoordinasi dengan baik, apalagi memperbaiki kualitas keluaran mereka (Kaswan 2012).

Hubungan interpersonal antar rekan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya diketahui melalui penelitian yang dilakukan. Pada umumnya perawat di ruang rawat inap RSUD Daya menyatakan cukup mengenai kepuasan kerja terkait hubungan rekan kerja. Hal ini didasarkan pada Tabel 4 yang menunjukkan bahwa 4 responden yang menyatakan kurang baik terkait rekan kerja dan 100% memiliki kinerja rendah. Sementara responden yang merasa cukup baik terkait rekan kerja sebanyak 57 responden, 87,7% responden dengan kinerja tinggi dan 12,3% responden memiliki kinerja rendah. Selain itu juga, hubungan antar rekan kerja perawat tersebut diketahui pula oleh peneliti dengan mengamati keramahan para perawat sebagai responden terhadap rekan kerja perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD Daya Kota Makassar.

Hubungan rekan kerja dengan kinerja perawat tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan bermakna dengan menggunakan uji statistik dengan *Fisher's Exact Test* maka diperoleh nilai $p = 0,001$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Keeratan hubungan diketahui dengan melihat hasil uji statistik dengan Koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,565$ yang berada pada rentang antara 0,40 – 0,599. Dengan demikian terdapat hubungan sedang antara rekan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Daya Kota Makassar. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja terkait rekan kerja perawat di ruang

rawat inap RSUD Daya Makassar. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja terkait rekan kerja, maka semakin besar pula peluang untuk memiliki kinerja perawat yang baik/tinggi.

Penelitian yang sama juga dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris oleh Anita (2011) yang menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan rekan kerja dengan kinerja perawat. Hubungan kepuasan rekan kerja terhadap kinerja perawat diketahui dengan menggunakan uji *chi-square* dan menunjukkan p yang diperoleh adalah $0,015 < \alpha$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di RSUD Daya Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antar kepuasan kerja dari segi aspek kondisi lingkungan kerja, insentif, kesempatan pengembangan diri, supervisi dan rekan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Daya Makassar. Pada hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan kondisi lingkungan kerja dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,007$, ada hubungan insentif dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,049$, ada hubungan kesempatan pengembangan diri dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,001$, ada hubungan supervisi dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,001$, ada hubungan rekan kerja dengan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat maka semakin tinggi pula peluang perawat untuk memiliki kinerja yang baik/tinggi.

SARAN

Disarankan RSUD Daya Makassar untuk mempertahankan kepuasan kerja terkait kondisi lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri, supervisi, dan rekan kerja di ruang rawat inap RSUD Daya Kota Makassar serta meningkatkan kepuasan kerja perawat terkait insentif yang diterima oleh perawat karena kepuasan terkait insentif lebih rendah dibandingkan dimensi kepuasan kerja yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito, Wiku. 2007 *Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit*. PT. RajaGrafindo: Jakarta.
- Ali, Zaidin. 2002. *Dasar-dasar Keperawatan Profesional*. Widya Medika: Jakarta.
- Al Rizal, M Hanif. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RS Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang*. (Skripsi) Universitas Diponegoro.
- Anita. 2011. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Santa Maria RS. Stella Maris Makassar Tahun 2011*. Skripsi (tidak diterbitkan) Universitas Hasanudin Makassar.
- Azwar, Azrul. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan (Edisi Ketiga)*. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Presiden Republik Indonesia. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*.
- Engko, Cecilia. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy*. (Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 10, No. 1, April 2008, 1-2). Ambon: Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura.
- Harian Cakrawala. 2012. *Layanan Publik Mengecewakan* (Berita Koran Online). <http://cakrawalaberita.com/metro-makassar/layanan-publik-mengecewakan>. Diakses tanggal 7 Desember 2012.
- Ilyas, Yaslis. 2001. *Kinerja; Teori Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI: Depok.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Mahesa, Deewar. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*. (Skripsi) Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit*.
- Munijaya, Gde. 2004. *Manajemen Kesehatan (Edisi 2)*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Nursalam. 2009. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (Edisi 2)*. Salemba Medika: Jakarta.
- Rumah Sakit Umum Daya. *Profil Rumah Sakit Umum Daerah Daya Kota Makassar Tahun 2011*.
- Sabri, Luknis dan Sutanto Priyo Hastono. 2009. *Statistika Kesehatan*. Rajawali Pers: Jakarta.

- Stang. 2005. *Biostatistik Inferensial*. Jurusan Biostatistika/KKB FKM Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- _____, 2011. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja (Edisi 3)*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yanidrawati, Kartika. 2011. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi* (Skripsi). Unpad.

Lampiran :

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RSU Daya Kota Makassar

Karakteristik Responden		Frekuensi		Total	
		n	%	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	2	3,3	61	100,0
	Perempuan	59	96,7		
Umur	21-24 tahun	7	11,5	61	100,0
	25-28 tahun	25	41,0		
	29-32 tahun	20	32,8		
	33-36 tahun	4	6,6		
	37-40 tahun	3	4,9		
	41-44 tahun	2	3,3		
Pendidikan terakhir	SPK	4	6,6	61	100,0
	D3 Keperawatan	30	49,2		
	S1 Keperawatan	25	41,0		
	S1 FKM	2	3,3		
Masa Kerja	1-2 tahun	13	21,3	61	100,0
	3-4 tahun	19	31,1		
	5-6 tahun	16	26,2		
	7-8 tahun	8	13,1		
	9-10 tahun	1	1,6		
	>11 tahun	4	6,6		
Status Kepegawaian	PNS	35	57,4	61	100,0
	Tenaga Kontrak	26	42,6		

Sumber: Data Primer, 2013

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap RSU Daya Kota Makassar

Kepuasan Kerja	Frekuensi				Total	
	Kurang		Cukup		N	%
	n	%	n	%		
Kondisi Lingkungan Kerja	9	14,8	52	85,2	61	100,0
Insentif	28	45,9	33	54,1		
Kesempatan Pengembangan Diri	12	19,7	49	80,3		
Supervisi	7	11,5	54	88,5		
Rekan Kerja	4	6,6	57	93,4		

Sumber: Data Primer, 2013

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Deskriptif Variabel Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Daya Kota Makassar

Kinerja Perawat	Frekuensi	
	n	%
Rendah	11	18,0
Tinggi	50	82,0
Total	61	100

Sumber: Data Primer, 2013

Tabel 4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Daya Kota Makassar

Kepuasan Kerja			Kinerja Perawat				Total		Uji Statistik
			Rendah		Tinggi				
			n	%	n	%	N	%	
Kondisi Lingkungan Kerja	Kurang	5	55,6	4	44,4	9	100,0	$\rho= 0,007$	
	Cukup	6	11,5	46	88,5	52	100,0	$R\phi = 0,406$	
Insentif	Kurang	8	28,6	20	71,4	28	100,0	$\rho= 0,049$	
	Cukup	3	9,1	30	90,9	33	100,0	$R\phi = 0,252$	
Kesempatan Pengembangan Diri	Kurang	7	58,3	5	41,7	12	100,0	$\rho= 0,001$	
	Cukup	4	8,2	45	91,8	49	100,0	$R\phi = 0,500$	
Supervisi	Kurang	5	71,4	2	28,6	7	100,0	$\rho= 0,001$	
	Cukup	6	11,1	48	88,9	54	100,0	$R\phi = 0,406$	
Rekan Kerja	Kurang	4	100,0	0	0,0	4	100,0	$\rho= 0,001$	
	Cukup	7	12,3	50	87,7	57	100,0	$R\phi = 0,565$	

Sumber: Data Primer, 2013